



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Дистанционная работа в Кыргызстане (включая дистанционную работу иностранных работников)

На сегодняшний день вопрос регулирования дистанционной работы в трудовом законодательстве Кыргызской Республики является актуальным и необходимым. Следует заметить, что данный вопрос стоял остро задолго до сегодняшнего дня и до наступления пандемии и введения чрезвычайного положения в стране в прошлом году.

Сложившаяся ситуация в 2020 году, подтолкнула Министерство труда и социального развития разработать законопроект, представляющий положения, регулирующие дистанционную работу. Все бизнес-сообщества Кыргызстана заинтересовались и поддержали инициативу и в той или иной мере приняли участие в разработке документа. Таким образом, 4 мая 2020 года Министерство труда и социального развития вынесло на общественное обсуждение проект Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики» и проект постановления Правительства Кыргызской Республики «О проекте Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики». В справке-обосновании говорится о том, что нынешние положения трудового законодательства не регулируют данный вопрос, но «в настоящее время возникла острая необходимость в регулировании удаленного труда различных категорий работников. Изменения предоставляют возможность юридически закрепить отношения с такими работниками». Однако, при всей важности и необходимости, данный законопроект остался «в режиме ожидания». Но, поскольку важность данной темы никто не отменял, мы рассмотрим предлагаемый проект изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Законопроект разработан в целях регламентирования удаленной работы работника вне рабочего места. В первую очередь дополняется определение рабочего места, которое теперь означает место, на котором работник должен находиться или на которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, за исключением случаев дистанционной работы и работы надомников. Ранее и сейчас это определение несло и несет под собой угрозу для работодателя и работника, которые на сегодняшний день согласились установить дистанционный режим работы, поскольку оно привязывает к рабочему месту в привязке со статьей 54 Трудового кодекса, которая регламентирует содержание трудового договора. Поэтому при дистанционной работе важно отвязать выполнение трудовых обязанностей работником от рабочего места и определить такое выполнение вне рабочего места.

В положения о заключении трудового договора также внесли изменения. Теперь трудовой договор в письменной форме может быть заключен путем составления одного документа на бумажном носителе, подписанного работником и работодателем, либо в форме электронного документа, подписанного электронными подписями, либо путем обмена работника и работодателя электронными документами, подписанными их электронными подписями. То есть, начиная с заключения трудового договора, проект закона предусматривает необходимость организации коммуникации между работником и работодателем посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернета, для выполнения работы и взаимодействия.

Особенности регулирования труда дистанционных работников предлагается внести отдельной главой 32¹ сразу после главы о регулировании труда надомником.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства с учетом особенностей, установленных в трудовом законодательстве. Так, например, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников распространяются в ограниченном объеме.

Режим дистанционной работы устанавливается трудовым договором и приказом работодателя. Не требуется согласия или заявления работника для установления режима дистанционной работы в следующих случаях:

- ▶ - введения режима чрезвычайного положения,
- ▶ - военного положения,
- ▶ - режима чрезвычайной ситуации или
- ▶ - наступления форс-мажорных обстоятельств.

В соответствии с предлагаемыми положениями необходимо в трудовом договоре с работником, работающим в дистанционном режиме предусматривать следующие условия:

- ▶ режим рабочего времени и время отдыха. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению;
- ▶ порядок и условия использования средств связи и другого оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, предоставленных или рекомендованных работодателем;
- ▶ порядок и условия предоставления отчетности о выполненной работе;
- ▶ порядок и условия компенсации за использование средств связи и оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, принадлежащих работнику;
- ▶ правила компенсации иных издержек, которые работник несет в связи с выполнением дистанционной работы.

Прекращение трудового договора с дистанционным работником производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. В день прекращения трудового договора работодатель обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе, в случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа.

Предлагаемый законопроект еще будет дорабатываться и изменяться, но уже сейчас основные моменты отношений между работодателем и работником при дистанционной работе предусмотрены и определены. Повторюсь, что регулирование дистанционной работы и внесения изменений и дополнений в трудовое законодательство на сегодняшний день крайне необходимо, так как это обусловлено сегодняшними тенденциями и стремительным ростом внедрения современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства. Кыргызская Республика за последние годы сделала много шагов в сторону развития в направлении цифровой трансформации, и политика государства направлена на цифровизацию всех процессов жизнедеятельности страны. Принятие и включение в трудовое законодательство норм, направленных на регулирование дистанционной работы, позволит повысить гибкость занятости населения и применение информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях.

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

[КЫРГЫЗСТАН](#)

